***Зайцева Елена Михайловна****,*

ведущий библиограф

ЦГБ им. Н. С. Байтерякова,

г. Можга

**САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:**

**итоги исследования в МБУК «ЦБС» г.Можги (2011 г.)**

Поводом для проведения данного опроса стала статья Ольги Козловой «Льстит ли мне это зеркало?» в журнале «Библиотека в школе» № 2 за 2011 год. Данная статья была посвящена вопросам изучения профессиональных навыков и умений школьных библиотекарей г. Москвы методом использования «Листа самооценки профессиональной деятельности». Нас заинтересовал предложенный перечень навыков и умений, представленных в опроснике, и было решено опробовать его на руководящем составе нашей ЦБС.

При этом мы поставили перед собой следующие задачи:

* На основе самооценки участников опроса получить данные о наличии их навыков и умений в профессиональной деятельность,
* Определить средний уровень профессиональных навыков руководящего звена ЦБС и дать им возможность сравнить их индивидуальный профессиональный уровень со средним уровнем умений коллег,
* Итоги диагностики использовать при составлении программы повышения квалификации сотрудников.

В целом опросник нацелен на определение проблем в профессиональной деятельности. Обязательным условием является то, что участники должны были достаточно искренне и объективно посмотреть на свою деятельность. Анкета могла быть анонимной, что дало бы участникам достаточную независимость и свободу, ликвидировало необходимость «выглядеть красиво», но это в свою очередь позволило бы выявить лишь общие тенденции и проблемы в подготовке кадров, но не позволило бы составить личный портрет каждого. Поэтому мы отказались от анонимности.

В анализе своих профессиональных способностей приняло участие 12 человек – заведующие филиалами, отделами ЦБ, методисты и даже директор ЦБС.

В лист самооценки было внесено 39 возможных умений и навыков библиотекарей, каждый из которых можно максимально оценить на 10 баллов. Таким образом, максимальное количество баллов могло составить 390.

Все компетентные умения были разделены на 4 группы:

* программно-проектировочные,
* коммуникативные,
* педагогические и ораторские,
* технологические.

Для удобства анализа была избрана методика деления на подгруппы по количеству набранных баллов, а именно: набравшие

* до 100 баллов,
* до 150,
* до 200,
* свыше 200 баллов.

Что же получилось в нашем случае?

ГРУППА 1. До 100 баллов набрал один человек (8%). Максимальное количество набранных баллов составило 53. Для этого сотрудника характерно наличие коммуникативных, педагогических и ораторских умений. Все критерии навыков оценены на 1–3 балла («не владею» или «не в полной мере»). Всего 2 пункта оценены на 3 («применяю с низкой эффективностью»).

Выводы: отсутствие ряда умений или их применение с низкой эффективностью отражает инертность, психологическую неготовность и пассивность библиотекаря в освоении всего нового, непривычного, требующего достаточного напряжения. Но в нашем случае это больше показатель неуверенности в своих способностях. Данный сотрудник работает на новом месте чуть более года. В дальнейшем необходимо приложить максимум усилий, чтобы достичь для ряда умений оценки «применяю эффективно» и повысить свою самооценку.

ГРУППА 2. До 150 баллов набрал один человек (8%). Максимальное количество его баллов составило 105 баллов. Здесь уже более высокая оценка своих навыков и умений, чем в предыдущем случае. На 3 и 4 балла («применяю с низкой эффективностью») оценены большинство навыков во всех разделах опросного листа. Затруднения составляют те формы работы, особенно технологические, которые заведующие используют редко. Но, согласно должностных обязанностей они должны владеть данными навыками.

Выводы: Сотруднику этой группы необходимо приобретать программно- проектировочные и технологические умения, развивать коммуникативные, педагогические и ораторские качества.

ГРУППА 3. До 200 баллов набрали 5 человек, что составило 42 %. Максимальный балл составил 196, минимальный 161. Средний балл в данной группе составил 8 баллов («применяю эффективно»). Хорошо обстоят дела у данной группы с навыками программно-проектировочными, коммуникативными, педагогическими, а вот технологические навыки необходимо совершенствовать. Данная проблема характерна особенно для всех заведующих филиалами, т. к. компьютеризация в настоящее время коснулась лишь ЦГБ и ДБ.

Выводы: Сотрудникам данной группы необходимо развивать навыки и умения использования информационно-компьютерных технологий в работе. Педагогические и ораторские умения следует привести в соответствие с профессиональными требованиями.

ГРУППА 4. Свыше 200 баллов набрали так же 5 человек. Максимальное количество баллов – 277, минимальное – 207. Результаты оценки своих профессиональных навыков в данной группе составило от 7 до 9 баллов («применяю эффективно»).

Выводы: Эта группа, по их самооценке, соответствует в целом требованиям, предъявляемым сегодня библиотекарю.

**Итоги анализа.** Если говорить в целом о картине компетентности навыков и умений заведующих Можгинской МБУК «ЦБС», то он слабо соответствует требованиям времени. Наблюдается низкая самооценка своих профессиональных навыков, даже в 4 группе средняя оценка не превысила 9 баллов. Ни в одной группе средний балл оценки не достиг 10 («применяю в высшей степени эффективно, постоянно совершенствую»). Есть заведующие, которым необходимо поработать над своей самооценкой, некоторым необходимо привести свои коммуникативные, педагогические и ораторские способности в соответствии с профессиональными требованиями. Большинство заведующих, нуждается в оказании помощи по освоению информационно-компьютерных технологий, а ведь владение технологическими навыками – важнейшая на сегодня часть библиотечного труда. Хотя большинство заведующих имеют большой стаж работы, но многие из них до сих пор не имеют опыта программно-проектировочной деятельности.

Исходя из полученных данных методико-библиографический отдел разработал программу повышения квалификации сотрудников на 2012–2014 гг. «К вершинам мастерства». Для изучения результативности программы необходимо провести повторное исследование по оценке профессиональных навыков сотрудников на данном этапе.